



## Proyecto de Ley que Flexibiliza y mejora el Seguro de Cesantía y la ley de Protección al Empleo

### 1. Resumen

La propuesta considera 4 elementos a destacar:

- (i) Flexibiliza los requisitos para acceder a los beneficios de cesantía a: (a) trabajadores cesantes; (b) trabajadores que habiéndose acogido a la ley de protección al empleo eran luego despedidos y no cumplían con los requisitos para acceder al seguro de desempleo.
- (ii) Mejora el monto de las prestaciones de la ley del seguro de desempleo y de la ley de protección al empleo.
- (iii) Aumenta el número de pagos del beneficio respecto de los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o trabajo o servicio determinado y les confiere dos giros adicionales a los trabajadores afectos a la ley de protección al empleo.
- (iv) Se extiende la vigencia de la ley de protección al empleo respecto de la reducción de jornada desde febrero 2021 hasta julio 2021.

### 2. Detalle

#### 2.1. **Elimina el requisito de cotizaciones para trabajadores cesantes que cuentan con recursos en su Cuenta Individual por Cesantía.**

A trabajadores afiliados al seguro de cesantía (Ley 19.728) que, estando cesantes, no cumplen con los requisitos de acceso y que tengan saldo en su cuenta individual de cesantía se les flexibilizarán los requisitos para acceder al saldo de dicha cuenta.

En particular, se elimina el requisito de cotizaciones para acceder a los saldos de su cuenta individual. Con ello, se reduce el requisito de 12 cotizaciones a 0 en el caso de trabajadores con contrato de plazo indefinido y desde 6 a 0 cotizaciones para aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo.

Ejemplo 1: un trabajador que, luego de unos meses de cesantía, se cambió recientemente de trabajo y es despedido. Si el trabajador tiene saldo en su cuenta individual, a pesar de no contar con los 12 meses de cotización, y de no acceder al seguro de cesantía con los requisitos flexibilizados por esta iniciativa legal podrá retirar los recursos de su cuenta individual con la estructura de pagos señalados en la ley (i.e. tasas de reemplazo de 70% el primer pago, 55% el segundo pago, etc).



A trabajadores afiliados al seguro de cesantía (Ley 19.728) que queden cesantes, durante la vigencia de la presente ley y no cumplen con los requisitos de acceso de la referida ley N° 19.728, se les flexibilizan los requisitos de acceso.

Ejemplo 2: Un trabajador que llevaba menos de un año trabajando a plazo indefinido (por lo que tiene saldo en su cuenta individual) y lo despiden. Estando cesante, y con la situación actual, no calificaría para recibir los beneficios de la ley del seguro de cesantía. Con la propuesta sí podría acceder a los beneficios establecidos en la tabla de la cuenta individual.

## 2.2. Flexibiliza los requisitos de acceso al seguro de cesantía, equiparándolos a los requisitos de acceso de la ley de protección al empleo.

Se flexibilizan los requisitos para acceder a los beneficios de la ley del seguro de desempleo, que implican acceso a recursos de la cuenta individual más los recursos de fondo solidario de cesantía, tal como se señala a continuación:

	<b>Situación Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
Cuenta Individual	<b>12 y 6 cotizaciones</b> mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro para trabajadores <b>plazo indefinido y plazo fijo respectivamente.</b>	Que registren <b>3 cotizaciones</b> continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al término del contrato; o  Que registren un mínimo de <b>6 cotizaciones</b> mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses anteriores al mes del término del contrato, siempre que registren a lo menos las <b>2 últimas cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al término del contrato.</b>
Fondo de Cesantía Solidario	Registrar <b>12 cotizaciones</b> mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro, <b>en los últimos 24 meses.</b> Sin embargo, las <b>3 últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador.</b>	



Ejemplo 1: Un trabajador con contrato a plazo indefinido que queda cesante y cuenta solo con 4 meses cotizados, antes de esta propuesta quedaban sin beneficios por tener menos de las 12 cotizaciones requeridas. Sin embargo, ahora podrá acceder pues solo se requieren 3 cotizaciones.

Ejemplo 2: Un trabajador con contrato a plazo fijo que trabajó 6 meses el año pasado y 6 meses este año pero que entremedio utilizó el fondo solidario de cesantía, en la situación actual no podría acceder a los beneficios del fondo solidario pues no cumple con tener 12 cotizaciones en los últimos 24 meses desde el último giro desde el fondo de cesantía solidario. Con la propuesta, sí podría acceder a los beneficios del fondo de cesantía solidario por cuanto solo se exigen 6 cotizaciones en 12 meses.

Ejemplo 3: Un trabajador con contrato a plazo indefinido que trabajó 10 meses el año pasado, luego fue despedido por los eventos de octubre de 2019 y este año fue contratado, pero solo alcanzó a estar 2 meses trabajando antes de ser despedido. Con la ley vigente no podría acceder a los beneficios del fondo solidario pues no cumple con tener 3 cotizaciones continuas. Con la propuesta, sí podría acceder a los beneficios del fondo de cesantía solidario por cuanto el requisito se rebaja a 2 meses.

Ejemplo 4: Un trabajador que tenía 3 cotizaciones y su empresa le suspendió la relación laboral. Luego de 2 meses suspendido es despedido, hoy no calificaría al beneficio de cesantía por tener sólo 5 cotizaciones (se requieren 12). Con la propuesta sí podría acceder, tanto a su cuenta individual como al fondo solidario de cesantía, pues se rebaja el requisito a 3 cotizaciones.

### **2.3. Se mejoran los beneficios de la ley de protección al empleo.**

Actualmente la ley de protección al empleo tiene una caída de las tasas de reemplazo hasta alcanzar un 35% en el quinto y tercer giro en el caso de trabajadores con contrato a plazo indefinido y a plazo fijo respectivamente.

La propuesta busca mejorar estos beneficios en dos aspectos: i) Aumentar el número de giros tanto para trabajadores con contrato a plazo indefinido como para aquellos con contrato a plazo fijo y ii) elevar las tasas de reemplazo y aplanar su caída tal como se indica a continuación (en rojo las mejoras):

#### **Cuentas Individuales de Cesantía (Contrato Plazo Indefinido y Plazo Fijo):**

Meses	Situación Actual (Ley 21.227)	Propuesta
Primero	70%	70%
Segundo	55%	55%



Tercero	45%	55%
Cuarto	40%	55%
Quinto	35%	55%
Sexto o superior	30%	50%

**Fondo Solidario de Cesantía (Contrato Plazo Indefinido):**

Meses	Situación Actual (Ley 21.227)			Propuesta		
	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior
Primero	70%	\$ 652.956	\$ 225.000	70%	\$ 652.956	\$ 225.000
Segundo	55%	\$ 513.038	\$ 225.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Tercero	45%	\$ 419.757	\$ 225.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Cuarto	40%	\$ 373.118	\$ 200.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Quinto	35%	\$ 326.478	\$ 175.000	45% **	\$ 419.757	\$ 225.000
Sexto	30% *	\$ 279.838	\$ 83.951	45% ***	\$ 419.757	\$ 225.000
Séptimo	30% *	\$ 279.838	\$ 83.951	45% ***	\$ 419.757	\$ 225.000

(\*) Se gatillan en casos especiales de cesantía (hoy activos). (\*\*) se podría elevar hasta 55% vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias. (\*\*\*) se gatilla, con tope hasta 45%, vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias. El piso de \$225.000 es fijo.

**Fondo Solidario de Cesantía (Contrato Plazo Fijo):**

Meses	Situación Actual (Ley 21.227)			Propuesta		
	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior
Primero	50%	\$466.398	\$ 225.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Segundo	40%	\$ 373.118	\$ 200.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Tercero	35%	\$ 326.478	\$ 175.000	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Cuarto	30% *	\$ 279.838	\$ 83.951	55%	\$ 513.038	\$ 225.000



Quinto	30% *	\$ 279.838	\$ 83.951	45%**	\$ 419.757	\$ 225.000
				45%***	\$ 419.757	\$ 225.000
				45%***	\$ 419.757	\$ 225.000

(\*) Se gatillan en casos especiales de cesantía (hoy activos). (\*\*) se podría elevar hasta 55% vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias. (\*\*\*) se gatilla, con tope 45%, vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias. El piso de \$225.000 es fijo.

Los nuevos montos y tasas comenzarán a regir desde la fecha de promulgación de la ley.

Ejemplo 1: Un trabajador con contrato a plazo indefinido y con una remuneración de 1.000.000 mensual, que hoy cumple con las condiciones para acceder al seguro de cesantía obtendría los siguientes beneficios en la situación actual versus con la propuesta (asumiendo que su saldo en la cuenta individual solo le permite cubrir el primer pago):

Meses	Promedio remuneración	Beneficio Actual (Ley 21.227)	Promedio remuneración	Beneficio Propuesta
Primero	70%	\$700.000	70%	\$700.000
Segundo	55%	\$513.038	55%	\$513.038
Tercero	45%	\$419.757	55%	\$513.038
Cuarto	40%	\$373.118	55%	\$513.038
Quinto	35%	\$326.478	45% -55%	\$419.757 - \$513.038
Cuarto	30%	\$ 279.838	45%***	\$ 419.757
Quinto	30%	\$ 279.838	45%***	\$ 419.757

(\*\*\*) se gatilla, con tope 45%, vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias.

Ejemplo 2: El mismo trabajador del ejemplo 1 pero ahora asumiendo que tiene una remuneración de 500.000 mensual:

Meses	Promedio remuneración	Beneficio Actual (Ley 21.227)	Promedio remuneración	Beneficio Propuesta
Primero	70%	\$350.000	70%	\$350.000



Segundo	55%	\$275.000	55%	\$275.000
Tercero	45%	\$225.000	55%	\$275.000
Cuarto	40%	\$200.000	55%	\$275.000
Quinto	35%	\$175.000	45% - 55%	\$225.000 - \$275.000
Sexto	30%	\$150.000	45%***	\$ 225.000
Séptimo	30%	\$150.000	45%***	\$ 225.000

(\*\*\*) se gatilla, con tope 45%, vía decreto de la autoridad según condiciones sanitarias.

Ejemplo 3: Un trabajador con contrato a plazo fijo y con una remuneración de 500.000 mensual, que hoy cumple con las condiciones para acceder al seguro de cesantía obtendría los siguientes beneficios en la situación actual versus con la propuesta (asumiendo que su saldo en la cuenta individual solo le permite cubrir el primer pago):

Meses	Promedio remuneración	Beneficio Actual (Ley 21.227)	Promedio remuneración	Beneficio Propuesta
Primero	50%	\$250.000	55%	\$275.000
Segundo	40%	\$200.000	55%	\$275.000
Tercero	35%	\$175.000	55%	\$275.000
Cuarto	30%	\$150.000	55%	\$275.000
Quinto	30%	\$150.000	45% - 55%	\$225.000 - \$275.000
			45%***	\$ 225.000
			45%***	\$ 225.000